

職業能力開発をめぐる法的課題

——「職業生活」をどう位置づけるか？

諏訪 康雄

(法政大学教授)

変化の時代には人びとの変化対応力が必要である。変化対応力は地道な生涯学習によるたゆみない職業能力開発によって担保される。長い職業生活における能力開発を、より広い範囲で、より高い程度に、人びとにどう現実化していくか。それこそ職業能力開発をめぐる最大の法的課題である。そのためには、政策原資としてヒト、モノ、カネ、チエ（知識・情報）、トキ（時間）などをどれだけ割くことができるかが問われるけれども、法的課題としては、近時に導入された「職業生活」という概念が十分に活用されることなく、中途半端な存在にとどまっている現状を見直し、これを核とした制度設計と運用再編が望まれる。とりわけ職業能力開発をめぐる自助・共助・公助の枠組みの再構成は不可欠である。労働契約法のような内部労働市場にかかわる法領域に職業生活の発想を取り入れることも必要であるし、さらにはスポーツ基本法に類似したような「職業生活基本法」の制定といった構想も考えられよう。

目次

- I はじめに
- II 法における「職業生活」の状況
- III 理念としての「職業生活」
- IV 努力義務としての「職業生活」
- V 措置を求める「職業生活」
- VI 文脈による「職業生活」
- VII 裁判例にみる「職業生活」
- VIII 能力開発をめぐる自助・共助・公助
- IX おわりに

I はじめに

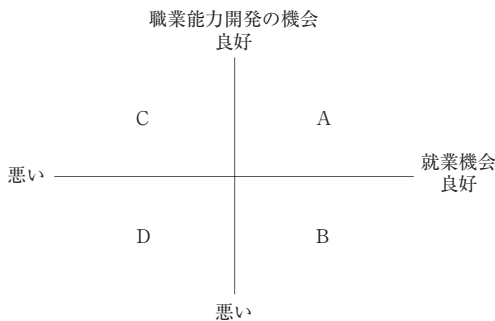
「明日の100より今日の50」や「藪のなかの2羽より籠のなかの1羽」という諺は、当てにならない未来よりも確実な現在を大事にせよとの戒めにも、また、人はとかく目先の利害や既得意識に引きずられがちだという教訓にも、使われる。これは、将来に向けた職業能力開発（以下、能力開

発とも略称する）の機会と現実の就業機会が眼前にあり、どちらか一方をすぐ選択しなければならないとき、人びとがどのように反応しがちであるかを端的に示唆する。

もちろん就業機会を得ることで、仕事を通じた職業能力開発の機会も開けるのが通例である。だが、図1のとおり、就業機会の良否と能力開発の良否を組み合わせれば、4種の類型の存在が想定できる。

就業機会も能力開発機会も良好のA型、就業機会は良好だが能力開発機会は思わしくないB型、就業機会は思わしくないが能力開発機会は良好なC型、そしてどちらもよろしくないD型である。法や政策の理想でいえば、A型は増え、D型は減る方向を志向すべきである。だが、B型とC型では、どちらを政策的に優先すべきだろうか。それとも、理想のA型に比してどちらも課題を残すので、並列的にそれぞれの補正点を指摘すべきだろうか。また、どのような理念にそっ

図1 就業機会と職業能力開発機会



て、国、企業、個人のうち誰が、それぞれ何をやるべきなのか。

こうした問題意識から、本稿は、まず「職業生活」という概念の使用例を法令と判例にさぐり(Ⅱ～Ⅶ)、これらを手がかりに職業生活概念の再検討をし、能力開発における自助・共助・公助の分業と協業または連携の視点から法的課題を考察する(Ⅷ)。それにより職業能力開発法政策のこれからの方向を模索してみたい。

Ⅱ 法における「職業生活」の状況

キャリア (career) というカタカナ語は、しばしば「経歴」や「履歴」と訳されてきた。だが、それでは過去形のキャリアの意味に傾きすぎ、いま展開している現在形のキャリアや、これから展開していく未来形のキャリアを適切に包摂した概念としては違和感を残す。

キャリアは大多数の人にとっては仕事を核においた人生展開を意味するので、その過去・現在・未来を含めた意味で「職業人生」「職業生涯」と翻訳することも可能であろう。だが、法律用語としてはあまりにも漠然としすぎている¹⁾。そこで、雇用対策法(以下、雇対法)と職業能力開発促進法(以下、能開法)にキャリア関連の規定が整備された際、「職業生活」という語があてられた(2001年法改正)。ただし興味深いことに、職業生活という語自体は所与で自明のことであるかのように、とりたてて定義をされていない²⁾。

「この法律において『職業生活設計』とは、労

働者が、自らその長期にわたる職業生活における職業に関する目的を定めるとともに、その目的の実現を図るため、その適性、職業経験その他の実情に応じ、職業の選択、職業能力の開発及び向上のための取組その他の事項について自ら計画することをいう。」(能開法2条4項。下線部は筆者、以下同じ)

そのうえで、基本理念として同法3条は、次のように宣明した。

「労働者がその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるようにすることが、職業の安定及び労働者の地位の向上のために不可欠であるとともに、経済及び社会の発展の基礎をなすものであることにかんがみ、この法律の規定による職業能力の開発及び向上の促進は、産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化による業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び転職に当たつての円滑な再就職に資するよう、労働者の職業生活設計に配慮しつつ、その職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行われることを基本理念とする。」

さらに、雇用政策法(労働市場法)の基本法とされる雇対法3条は、雇用政策の領域における基本理念として次のように規定した。

「労働者は、その職業生活の設計が適切に行われ、並びにその設計に即した能力の開発及び向上並びに転職に当たつての円滑な再就職の促進その他の措置が効果的に実施されることにより、職業生活の全期間を通じて、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。」

また、男女雇用機会均等法(以下、均等法)2条1項も基本的理念として以下のような規定をおく。

「この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営

むことができるようにすることをその基本的理念とする。」

こうして、さまざまなキャリア概念のうち、職業（それもしばしば雇用）にとくに焦点をあてたものが「職業生活」という法令用語となった。キャリア・デザインまたはプランニングは「職業

生活設計」という語に訳し替えられている。また、「職業人生」や「職業生涯」を示す使い方としては、「長期にわたる職業生活」とか「職業生活の全期間」といった語句がみられる。

それでは、この語は、どのような法令のなかで、どれくらい使用されているのだろうか。それを一覧にしたものが表1である。

表1 条文等に「職業生活」という文言を含む法令31件の一覧（2011年10月1日現在）

区分	法令名	出現頻度 (回)	条文数 (条)
法律 (19件)	障害者の雇用の促進等に関する法律	17	10
	職業能力開発促進法	14	9
	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律	13	10
	高齢者等の雇用の安定等に関する法律	10	5
	母子及び寡婦福祉法	4	4
	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律	4	3
	次世代育成支援対策推進法	3	3
	雇用対策法	3	2
	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法	2	2
	勤労青少年福祉法	2	2
	短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律	2	2
	少子化社会対策基本法	2	2
	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律	2	2
	厚生労働省設置法	1	1
	雇用保険法	1	1
	高齢社会対策基本法	1	1
	介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律	1	1
建設労働者の雇用の改善等に関する法律	1	1	
労働基準法	1	1	
命令 (12件)	障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則	13	4
	雇用保険法施行規則	5	5
	建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則	3	1
	厚生労働省組織規則	2	2
	厚生労働省組織令	2	2
	障害者自立支援法に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準	2	2
	障害者自立支援法に基づく障害者支援施設の設備及び運営に関する基準	2	2
	障害者自立支援法に基づく障害福祉サービス事業の設備及び運営に関する基準	2	2
	障害者自立支援法に基づく指定障害者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準	2	2
	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則	1	1
	労働政策審議会令	1	1
	職業能力開発促進法施行規則	1	1

出典：総務省「法令データ提供システム」(<http://law.e-gov.go.jp/cgi-bin/strsearch.cgi>) 2011年10月21日更新
2011年10月30日確認

精査してみると、2011年10月1日現在の現行法令では、合計31の法令（19の法律と、12の命令）において、この語の使用を見出すことができる³⁾。19の法律では、計62カ条が職業生活の語を含み、見出しに用いられた3回を含め、計84回使われている（もっとも使用頻度が高い法律では、10カ条、17回にのぼる）。また、12の命令では、計25カ条が同語を含み、見出しに用いられた1回を含め、計36回使われている（もっとも使用頻度が高い命令では、4カ条で13回となっている）。したがって、法令総計では、87カ条（104項号）に同語が存在し、合計すると120回の使用が認められる。平均して関係1法令につき、3カ条弱かつ4回弱の出現状況である。

Ⅲ 理念としての「職業生活」

職業生活なる語は、当然、法令によって異なった文脈で、微妙な違いをもった使われ方をしている。まず、基本理念を掲げる条項での使われ方がある。先に掲げた雇対法、能開法、均等法などの系統である。たとえば、以下の条文である。

「障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。」（障害者の雇用の促進等に関する法律3条。以下、障害者雇用促進法）

「この法律の規定による子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉の増進は、これらの者がそれぞれ職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むとともに、育児又は介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすることをその本旨とする。」（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律3条1項。以下、育児介護休業法）

「すべて勤労青少年は、心身の成長過程において勤労に従事する者であり、かつ、特に将来の産業及び社会をになう者であることにかんが

み、勤労青少年が充実した職業生活を営むとともに、有為な職業人としてすこやかに成育するように配慮されるものとする。」（勤労青少年福祉法2条）

一読して気づくように、法律による表現の相違はあるものの、①長期性（職業生活の全期間）、②機会付与（個々人の能力発揮の機会）、③充実性（職業生活の充実）などに言及している。基本理念といった規定の性格もあって、抽象的なキャリア理念が含意されている。したがって、先述の雇対法、能開法、均等法の同種規定と同様に、これらの用例における「職業生活」はそのまま「キャリア」という語に置き換えても、十分に意味がとれるのが特徴的である。

Ⅳ 努力義務としての「職業生活」

こうした理念を現実化するには、関係者の応分の努力が要請される。その種の規定も散見される。たとえば、雇用政策では定番ともいえる、事業主、国、地方公共団体の努力義務等の規定では、以下のようになる。

「事業主は、その雇用する労働者に対し、必要な職業訓練を行うとともに、その労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助その他その労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助を行うこと等によりその労働者に係る職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない。

2 国及び都道府県は、事業主その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつ、その実情に応じて必要な援助等を行うことにより事業主その他の関係者の行う職業訓練及び職業能力検定の振興並びにこれらの内容の充実並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために事業主の行う援助その他労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にする

ために事業主の講ずる措置等の奨励に努めるとともに、職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施、事業主、事業主の団体等により行われる職業訓練の状況等にかんがみ必要とされる職業訓練の実施、労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするための援助、技能検定の円滑な実施等に努めなければならない。」(能開法4条)

「事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。」(均等法2条2項)

このほかにも多数あり、関連命令等が詳細を定めているが、いずれも事業主、国、地方公共団体などに努力義務を課すとともに、個別の法ごとに必要な施策などを要請している。これらはどれも、具体的な権利義務関係を設定する規定ではなく、職業生活関連でただちに特定の義務を課すこともない。ソフトローの一種である努力義務を多用するのは、精神的規定といった趣旨を感じる。理念規定にあったように、職業生活のあり方は長期性、能力発揮機会、充実性などといった多元多様で多要素に影響されるという特徴がある。そこで、これら要素のすべてに広く網をかぶせて一律の強行規定化したのでは、職業生活の現実に対する過度の規制となったり、実現性が疑わしくなったり、あるいは望ましくない副作用を生みかねないことなどを考慮してのものであろう。

さらに次のように、国や事業主らに対してだけでなく、職業生活を営んでいく個人労働者にも一定の努力義務を課している場合がある。

「労働者は、高齢期における職業生活の充実のため、自ら進んで、高齢期における職業生活の設計を行い、その設計に基づき、その能力の開発及び向上並びにその健康の保持及び増進に努めるものとする。」(高齢者等の雇用の安定等に

関する法律3条2項)

「母子家庭の母及び寡婦は、自ら進んでその自立を図り、家庭生活及び職業生活の安定と向上に努めなければならない。」(母子及び寡婦福祉法4条)

また、当該条項には「職業生活」の語そのものは入っていないが、職業生活関連規定を受けて、努力義務が規定されているものもある。

「子の養育又は家族の介護を行うための休業をする労働者は、その休業後における就業を円滑に行うことができるよう必要な努力をするようにしなければならない。」(育児介護休業法3条2項)

キャリアを形成していくうえでは、事業主らの支援措置ばかりでなく、本人の自覚と継続的な努力が欠かせない。それだけに、個々の労働者の自覚と努力なくして、国や事業主などの他人任せでばかりいるならば、充実した職業生活を送れるようにしようとする理念や趣旨の実現は不可能に近い。これらの条文では、再確認的な要素も含みつつ、労働者自身の役割に対しても言及がなされ、自覚を促している。いうまでもなく、使用者や事業主を名宛人として義務などを課すことが一般的な労働法の規定としては、同様の規定は必ずしも多くないので、注目される⁴⁾。

V 措置を求める「職業生活」

法的事項は、基本理念と努力義務を宣言するだけにとどまっていたは、なかなか現実化、具体化しない。そこで、関係者とりわけ労働関係において優位な立場にある側や、国などに一定の措置を求めることが多い。職業生活をめぐっても、その種の例がみられる。たとえば、代表的な例に能開法の規定がある。

「事業主は、……必要に応じ、次に掲げる措置を講ずることにより、その雇用する労働者の職

業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

一 労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関し、情報の提供、相談の機会の確保その他の援助を行うこと。

二 労働者が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、労働者の配置その他の雇用管理について配慮すること。」(能開法 10 条の 3)

「事業主は、……必要に応じ、その雇用する労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な次に掲げる援助を行うこと等によりその労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

一 有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇、再就職準備休暇その他の休暇を付与すること。

二 始業及び終業の時刻の変更、勤務時間の短縮その他職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける時間を確保するために必要な措置を講ずること。」(同 10 条の 4, 1 項)

また、施策を実現していくために、より具体的な措置を求めるための細則として、多くの政省令などが用意されている。12 の命令として指摘したものは、その種の規定を多々含んでいる。たとえば、以下のようにである。

「指定就労移行支援事業者は、利用者の職場への定着を促進するため、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、利用者が就職した日から六月以上、職業生活における相談等の支援を継続しなければならない。」(障害者自立支援法に基づく指定障害福祉サービスの事業者等の人員、設備及び運営に関する基準 182 条)

「事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を

行っていないこと。」(特定受給資格者の認定基準をめぐる雇用保険法施行規則 36 条 6 号)

「事業主は、厚生労働省令で定める数以上の障害者……を雇用する事業所においては、……障害者職業生活相談員を選任し、その者に当該事業所に雇用されている障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導を行わせなければならない。」(障害者雇用促進法 79 条 1 項)

さらに、法の趣旨を実現する方向での望ましい積極的措置へと誘引するためには、補助金、助成金の類が用意されている場合がある。たとえば、次のようなものである。

「都道府県等は、配偶者のない女子で現に児童を扶養しているものの雇用の安定及び就職の促進を図るため、政令で定めるところにより、配偶者のない女子で現に児童を扶養しているもの又は事業主に対し、次に掲げる給付金(以下「母子家庭自立支援給付金」という。)を支給することができる。

一 配偶者のない女子で現に児童を扶養しているものの求職活動の促進とその職業生活の安定とを図るための給付金

二 配偶者のない女子で現に児童を扶養しているものの知識及び技能の習得を容易にするための給付金」(母子及び寡婦福祉法 31 条)

「職業生活上の環境の整備、所定外労働の削減その他の建設労働者の雇用管理の改善」(建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則 7 条の 2, 3 項 1 号 (6))

このように職業生活をめぐっても、具体的な措置を講じるように求めたり、誘引措置として助成金などを用意したりすることがある。ただし、多くの措置や助成などが事細かに定められていることの多い雇用政策法の領域では、職業生活に言及しながらの具体的な措置や助成は、およそ氷山の一角とっていいほどの存在にしかすぎない。しっかり整備されているというには、ほど遠い。

VI 文脈による「職業生活」

ここまでで検討してきた職業生活はほぼ、キャリアという語に置き換えてみても、そのまま条文の意味が通じるものであった。だが、法律上の職業生活には少し異なるニュアンスでの用例もある。たとえば、以下のようなものである。

「事業主は、子どもを生み、育てる者が充実した職業生活を営みつつ豊かな家庭生活を享受することができるよう、国又は地方公共団体が実施する少子化に対処するための施策に協力するとともに、必要な雇用環境の整備に努めるものとする。」(少子化社会対策基本法5条)

「事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。」(次世代育成支援対策推進法5条)

「国は、対象労働者に対して、その職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずるものとする。」(育児介護休業法31条)

「国は、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立を妨げている職場における慣行その他の諸要因の解消を図るため、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立に関し、事業主、労働者その他国民一般の理解を深めるために必要な広報活動その他の措置を講ずるものとする。」(同33条)

これらにいう職業生活は、仕事と生活の調和(work-life balance)でいう「仕事」に相当し、ワークやジョブの概念に近いようにも思われる。これから文脈で職業生活をキャリアに置き換えてみる

と、ただキャリアと置き換えたのでは、やや違和感が残るものである⁵⁾。もちろん、一定の継時的な含みのある概念としてのキャリアの一部にスポットライトを当てているので、「職業キャリア」とでもいった置き換えならば、意味は通じる。仕事キャリア work-career と人生キャリア life-career というように、キャリアを2本立てで概念化し、そのうえで統合するとらえ方であるとみるならば、そうおかしくはない。

いずれにせよ、職業生活という用語は、必ずしもただちに「家庭生活」まで含めた広義のキャリア概念とは互換的でなく、より狭義の職業に焦点をあてたキャリア概念(職業上のキャリア)と親和性がある、使い方をされている。また、現在形のキャリアである現に従事している仕事や職務を念頭においているらしい用例もあるということである。

VII 裁判例にみる「職業生活」

不思議なことに、裁判例において「職業生活」という用語が使われることはかなり稀のようである⁶⁾。しかも、前述してきたような法令の解釈適用をめぐっての例はないようである。そこで、いくつかの用例を例示しつつ、その理由を少し考えておきたい。

代表例は、次のようなものである。

(定年制)

「定年制は、労働者に職業生活の中断を強いるものであって、労働条件のうちでも解雇と同様に重大なものであるが、それが通用力を持つのはその内容に平等性があることによるのであって、理由のない差別はかえって定年制自体の通用力を減殺する結果を招くのみならず、定年制の内容に適正を欠くと、定年時以前から従業員の下職業生活に対する希望と活力を失わせるという弊害を生ずるのであって、このような定年制の特質にかんがみると、定年制の内容に差別が設けられる場合は、それが社会的見地においても妥当であって、その適用を受ける者の納得が得られるものであることが、強く要請されるも

のということが出来る。」(日産自動車女子定年制事件・東京高判昭和54年3月12日)⁷⁾

(移籍)

「幹部従業員でない者が、被告が倒産するという噂が社内に広まる中で自らの職業生活を考えてジョーメイへの移籍を選択したこと自体を強く非難することができない」(三昌堂退職金請求事件・新潟地判平成13年12月10日)⁸⁾

(配置転換)

「原告は、本件スペシャル・アサインメントにより、MDO-CMKのシニア・マネジャーとして専門性の高い職務に従事していたのに、そのような従前の職務のみならず、他の通常の職務も与えられず、新たな職務を探すことだけに従事させられたものであり、自己の能力を発揮する機会を与えられず、正当な評価を受ける機会が保障されないという職業生活上の不利益を受けたものということが出来る。」(プロクター・アンド・ギャンブル・ファー・イースト・インク配転事件・神戸地判平成16年8月31日)⁹⁾

これらの職業生活の用例はどれも、キャリアまたは職業キャリアと置き換えることができる。そして、一定の継時性をもったキャリア展開上の特定の出来事に対して、使用者がとった措置を不利益措置であるとして、法的な救済を図っている裁判所の判断で言及された例である¹⁰⁾。

これに対して、職業生活という用語でなく、キャリアという用語を用いた例もある。

(配置転換)

「情報技術に関する経歴と能力を見込まれ、情報システム専門職に就くべき者として中途採用された者」であり、「情報システム専門職としてキャリアを積んでいくことが予定されていた」者(原告)につき、労働契約上の職種限定があったとまでは認めなかったものの、「本件配転命令は、業務上の必要性が高くないにもかかわらず、被告において情報システム専門職としてのキャリアを形成していくという原告の期

待に配慮せず、その理解を求める等の実質的な手続を履践することもないまま、その技術や経験をおよそ活かすことのできない、労務的な側面をかなり有する業務を担当する銀座店ストックに漫然と配転したものとわざわざを得ない。このような事実関係の下においては、本件配転命令は、配転命令権を濫用するものと解すべき特段の事情があると評価せざるを得ないから、無効というべきである。」(同様の理由で不法行為責任も認める。X社[エルメスジャパン]事件・東京地判平成22年2月8日労働経済判例速報2067号21頁)

このように、従来からも裁判例で職業生活という用語が使われた例は多くなく(最初のは珍しい例)、近年において散見されるものの、まだ極端に少ない。また、最後の事件のように、判決文でむしろキャリアという語を用いた例さえある。

これはなぜなのだろうか。考えられる理由は次のようなものである。

- ① 裁判官のみならず、弁護士や労使当事者の間でも、職業生活という法令用語に対する認知が進んでいない。
- ② 仮にその種の用語を認知していても、職業生活につき努力義務や措置義務を課すくらいの法令の実情からして、権利義務関係の判断をする場ではその概念に言及したところでただちに何らかの法的効果をもたらすものではないので、使われない。
- ③ 近年は職業生活という日本語よりもキャリアといったカタカナ語のほうが裁判官を含めた多くの人にとってなじみやすいところがある。
- ④ さらに背景の事情としては、労働契約と就業規則によって広範な人事権をもつ企業組織主導でキャリアの形成と展開がなされてきた実態からして、配置転換事件などで職業生活やキャリアに言及したところで、それだけでは労働者側の主張がなかなかおらない向きがある。
- ⑤ 旧来の労使関係法(労働組合法、労働関係調整法など)が職業生活に言及していないのは不思議ではないが、近時の立法である労働契約

法が職業生活概念に言及していないことは相
当に大きく影響していそうである。

最後の点については、同法3条3項は「労働契
約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも
配慮しつつ、締結し、又は変更すべきものとする
」という点が見逃されている。ここでいう「仕
事」は文字どおりの目先の仕事や職務だけで
なく、むしろ労働契約が包摂する一定の継続性を
前提にしてとらえるべきである。それゆえにまさ
しく「職業生活」の意味であると同えられるべき
であろう（先述の次世代育成支援対策推進法5条、
育児介護休業法3条1項、31、33条など参照）。
この点の理解に欠けていることも、法曹実務にお
ける職業生活概念への言及の少なさに影響して
いるように思われる。

Ⅷ 能力開発をめぐる自助・共助・公助

1 「職業生活」概念の再検討

職業生活は、キャリアまたは職業キャリアの日
本語訳だと思われる。日本語としての字義によ
ると、生計を維持するなどのために報酬をともな
う仕事に継続的に従事しながら生きていく過程
や状態を意味しよう。これまでに検討した諸法
令は、これを雇用労働者らについて法的に位置づ
け、その職業生活の全期間にわたって円滑に進
むことを支援し、保障しようとしている。つまり、
その職業生活の開始、展開、終了について、法
は一定の注意を払っているのである¹¹⁾。

もちろん、労働法全般は職業生活のあれこれ
の場面について、市場における交渉力の弱い労働
者に必要な保護をはかり、労使間のバランスを
とろうとするけれども、とりわけ雇用政策法（労働
市場法）の領域で職業生活を前面に出して支援
する必要があると判断し、さまざまな立法的介入
をしているとみられる。

このように法律で職業生活として職業キャリア
に関連する規定をもったことで、その下位レベル
の規定では10の命令等がキャリアという言葉
を含む技術的な規定をおくようにもなっている。
つまり眼前の仕事や職務だけを法的規整の対象とす

るだけでなく、一定の継続性をもった職業生活を
総体としてとらえて、法的な支援の対象にしよ
うとする流れが導入されたのである。

実際、表1にあったとおり、まず雇対法や能開
法のような一般的に適用される法律で職業生活を
支援しようとする規定を設ける。そのうえで、と
りわけ支援の必要な場合が多い女性、育児介護
休業者、シングルマザー、高齢者、勤労青少年、
障害者に関連する諸法令において、とくに多く言
及する。その結果、どちらかという内部労働市場
型で正規雇用されるのではなく、外部労働市場
型で非正規雇用されることの多い人びとにかかわ
る分野での立法例が目立つことになっている。

ところが、少ないけれども裁判例となると、ど
ちらかという正規雇用の人びとの雇用の変動あ
るいはキャリア・チェンジ（終了・移籍・配置転
換など）に関係して、使用者の人事権にもとづく
措置の正当性・妥当性の問題として争われるなか
で、当事者となった個々の労働者の職業生活へ
の言及がなされている。そのせいもあってか、本
稿が検討する31の法令に使われた職業生活とい
う語の解釈適用が直接に争われた事件は、ないよ
うである。

すなわち、両者を比較検討するならば、法は外
部労働市場に身をおく労働者への支援の一環とし
て、職業生活に配慮した規定を設けるに至ってい
るけれども、内部労働市場における職業生活につ
いては、労働契約法が仕事と生活の調和に言及す
ることを別にすれば直接の関連規定をおいていな
いし、雇対法や能開法の基本理念もおおよそ具体
性を欠く抽象的な理念または事業主の努力義務の
域にとどまっている。職業生活をより前面に出
した法的対処は、いまだ発展途上にあるといっ
てよい。

2 職業能力開発の主体

変化が激しい時代の職業生活は、変化対応能力
を要請する。技術革新とグローバル化が職場と
仕事の急速な変化をもたらすので、長期にわた
る職業生活を円滑に展開していくためには、生涯
学習を具体化したためめ能力開発が必要となる。
これは誰が主体になって進めるべきだろうか。

日本型雇用慣行が妥当してきた使用者のもとで

は、正規雇用労働者について、主に使用者の責任と権限のもとで能力開発が進められてきた。だが、4割近い人びとが非正規雇用となった現在、それらの人びとの能力開発は誰が主体になるべきか。また、必ずしも1つの組織内で職業生活が完結しないことが多く、横断的な専門職外部労働市場が形成されている専門職のような場合は、どうか。さらに、知識基盤社会となって、個々の労働者の知識、技術技能、経験、意欲や創意工夫などにもとづく知識創造、知識応用の価値が従来以上に高まってきているとしたならば、その能力開発は誰の責任か。

こうした事態を前提にするならば、自助・共助・公助のうち「共助」として企業や組織に多くを依拠する考え方や慣行は妥当する範囲と程度が限られてきており、「公助」として国や地方公共団体が担うべき責任の範囲と程度は高まっているだろう¹²⁾。さらに、専門職や知識労働者さらに産業・職業の変化を念頭におくならば、「自助」のはたす領域も広がっている¹³⁾。

そもそも教育訓練する側とこれらを学習する側の両者がいてはじめて、能力開発は円滑に進む事実からするならば、いかなる労働者であったとしても、自助の役割が消えることはない¹⁴⁾。社会には職業生活の先行きが保障されない、行き止まりの業務や職務が多く存在し、社会を成り立たせるためには、これらも誰かが担当せざるをえない。また、企業組織内部において組織主導のキャリア展開により、組織の都合で業務や職務に継続性がなくなり、一貫したキャリアが形成されがたい場合もある。こうしたことが起きないように国や企業が配慮をすることはもちろん大事であるが、労働者がそれだけに身をゆだねているわけにもいかない。個人の側においても、自己の職業生活を守るために、断片化しがちなキャリアを自分なりに統合し、エンプロイアビリティを高める工夫が要請される。

とはいえ、個人が生涯学習を継続していけるような職場環境や社会環境が必要であり、能力開発のモチベーションを維持できるようにする仕組みもいる。まさしく職業生活の円滑な展開をめぐることは、自助・共助・公助の分業と協業、ある

いは相互連携が問われている。職業生活をめぐる法令の多くは、これらの再構成を志向しているものと読みとるべきであろう¹⁵⁾。

3 職業能力開発の法的課題

そう考えてくると、職業能力開発の法的課題は、変化する時代環境と雇用状況のなかで、20歳前後から70歳前後まで半世紀にも及ぶ長い職業生活を、人びとがどのように円滑に準備し、始動し、展開し、締め括るかをめぐる、自助・共助・公助の再編成をすることにある。とりわけ公助の核を形づくり、人びとの自助と共助を支える基盤と枠組みを提供すべき法政策は、より明確に職業生活を前面に打ち出し、これを基軸とした体系を考慮する時期にきている¹⁶⁾。

また、変化にさらされる長い職業生活では、人びとが多層サンドウィッチ状に就業と学習とを何度も繰り返しつつ、変化対応能力を身につけていくことが必要であり、生涯学習は不可欠といえる。その意味では、学校生活と職業生活との乖離が激しく、しかも職業生活に向けた生涯学習体制が文部科学省と厚生労働省とに二極分解したままの現状は、望ましくない。コミュニティーカレッジのような地域に根ざした、人びとの身近にあって利用しやすい生涯学習・生涯能力開発の拠点が欠けているのも、残念である¹⁷⁾。

IX おわりに

変化の時代には人びとの変化対応力が必要である。変化対応力は地道な生涯学習によるたゆみない職業能力開発によって担保される。長い職業生活における能力開発を、より広い範囲で、より高い程度に、人びとにどう現実化していくか。職業能力開発をめぐる最大の法的課題である。

そのためには、政策原資としてヒト、モノ、カネ、チエ（知識・情報）、トキ（時間）などをどれだけ割くことができるかが問われるけれども、法的課題としては、近時に導入された「職業生活」という概念が十分に活用されることなく、中途半端な存在にとどまっている現状を見直し、これを核とした制度設計と運用再編が望まれる。とりわ

け職業能力開発をめぐる自助・共助・公助の枠組みの再構成と、生涯学習体制の再編は不可欠だと考えられる。

当面、労働契約法のような内部労働市場にかかわる法領域に職業生活の発想を取り入れることも必要であるし、さらにはスポーツ基本法に類似したような「職業生活基本法」の制定といった構想も考えられよう。

- 1) 総務省「法令データ提供システム」(<http://law.e-gov.go.jp/cgi-bin/idxsearch.cgi>)で検索してみると、2011年10月1日現在の現行法令には、「職業人生」「職業生涯」という語はまったく用いられていない。
- 2) たとえば、2001年法改正を準備した事務局による厚生労働省職業能力開発局編著『新訂版職業能力開発促進法（労働法コメントール8）』労務行政、2002年、117頁および197頁参照。
- 3) これらの件数は、「職業能力開発」という語が計214法令で用いられているのに比べると、はるかに少ない。けれども、新たに発展してきている法の領域（雇用機会均等法、育児介護休業法など）でよく使われるようになってきたことは、注目に値しよう。
- 4) 相互的な性格の労働契約をめぐる労働契約法3条、4条2項、労働者の理解と協力が必要な労働安全衛生法4条などは、労働者への要請を明記する。
- 5) 職業キャリアという名称はよく使われるが、キャリアには職業を核とする意味が含まれているとらえた場合、トートロジーの印象を与える。しかし、注1)掲記の法令検索で調べると、たしかに「キャリア」という語を含む法令が20件（労働法領域は10件で、法律はなく、すべて命令でキャリアコンサルタントやキャリア形成支援室などに関連するテクニカルな規定のみ）あるけれども、その半数の10法令が通信関連キャリアや運輸関係キャリアといった別意のcarrierの例である。それどころか、「ソフトバンクモバイルは4日、Appleの携帯端末「iPhone」を年内に国内販売すると発表した。以前より、iPhoneの国内キャリア権を巡ってソフトバンクモバイルとNTTドコモが激しく競り合っていると報道されていた」といった使い方もされる（松藤壯太「ソフトバンクモバイル、「iPhone」の国内キャリア権を獲得」<http://codezine.jp/article/detail/2611> [2011年月10日閲覧]）。役所のキャリア組などとの区分けの意味でも、あえて「職業」キャリアとして意味を限定し、明確化することには日本語文脈において一定の意味があろう。
- 6) 以下では労働裁判例そのものの検討をするものではないので、かなりの遺漏があることは承知しつつも、とりあえず最高裁判所の裁判例データベースを用いて検索をした結果だけを示す（<http://www.courts.go.jp/hanrei/>）。それによると、一般の民事や刑事の事件などを含めると38件の裁判例が検索できるが、判決文に実際には「職業生活」の語が出てこない夾雑例もあり、労働事件だけに限定して絞り込むと、18件が出てきたので、これらを基礎に論じる（検索日は2011年10月30日現在）。
- 7) <http://www.courts.go.jp/hanrei/pdf/9FCA471EFB19154849256A57005AE421.pdf>

- 8) <http://www.courts.go.jp/search/jhsp.0010List1>
- 9) <http://www.courts.go.jp/hanrei/pdf/20060605155711.pdf>
- 10) なお、結果的に事実認定などにより裁判所の容れるところとはならなかったが、労働者が主張したところでは次のような用例があった。いずれも法令がいう「職業生活」に近いキャリア概念が基礎にあったり、反映したりする主張のようである。

A「労働は、労働者にとって単に賃金を得るためだけの手段ではなく、自己実現の場であり、また自己の能力を開発していく場でもある。労働者にとっては、自己の能力が適切に開発されることは、労働の生き甲斐を得ることにつながり、ひいては労働者をより人間らしくする事にもつながるものである。また、年齢に応じた役職に就くためにも、役職にふさわしい能力開発が労働者に保障されることが必要であり、そのような観点からの能力開発が行われない場合には、労働者は職業生活が長くなれば長くなるほど職場での疎外感をつららせ、労働自体が苦役となっていく。」（商工組合中央金庫男女昇格差別事件・大阪地判平成12年11月20日 <http://www.courts.go.jp/hanrei/pdf/AA3587710E71E46649256DD60029DC4B.pdf>）

B「仮に労働契約上勤務地及び職種の設定がされていなかったとしても、原告らの勤務地及び担当職種は長らく安定していたにもかかわらず、本件配転命令は、安定的な職業生活及び家庭生活を急激かつ根本的に破壊するものであった。このことは、本件配転命令が権利濫用に当たすることを基礎づけるものである。」（西日本電信電話配転事件・大阪地判平成19年3月28日 <http://www.courts.go.jp/hanrei/pdf/20070509193117.pdf>）

C「本件配転命令は、①職業生活の基盤となり、しかも、被告会社の人事制度において待遇を決定するための不可欠な基盤である原告の職能形成の可能性を否定し、②そのために原告の将来の待遇に著しい不利益を与えることを予定され、③仕事を通じて形成された対内的、対外的な人間関係を否定し、④職場内外における労働者としての人格的評価をおとしめるという著しい不利益を加えるものであって、⑤被告会社の労働契約上の義務に反する著しく不合理なものである。」（オリナス配転事件・東京地判平成22年1月15日 <http://www.courts.go.jp/hanrei/pdf/20110621150355.pdf>）

- 11) ただし、職業生活の準備や展開のうち、学校教育や社会教育（生涯学習）は文部科学省の管轄下におかれ（文部科学省設置法4条）、厚生労働省が主管する法令もまた、学校以外でなされる職業教育と訓練のみにかかわることになる（厚生労働省設置法4条）ように、実際の職業生活よりも法令上の含意は狭くなっているところがある。
- 12) 2011年に成立した求職者支援法は、まさにこうした公助の拡大傾向を象徴する。
- 13) 諏訪康雄「専門職のキャリアは誰が形成するのか?」『専門図書館協議会誌』248号、2011年、1-8頁参照。
- 14) 大学教員であるならば、数百人の学生を相手に授業を終えて試験をすると、答案の0点から90点以上までの分散を前にして、まったく同じ講義を聞いていながら、なんと個人差があることかと驚くのが常である。いうまでもなく、学習すべき側の学生の対応に個人差があるからだ。
- 15) 自助・共助・公助の視点の概要は、労働政策研究・研修機構編『これからの雇用戦略』労働政策研究・研修機構、2007年、300-309頁（諏訪康雄担当）参照。
- 16) スポーツ基本法の前文が「スポーツを通じて幸福で豊かな生活を営むことはすべての人々の権利」と記して、いわゆる

スポーツ権に言及しているように、職業生活についても同様の趣旨の理念（職業生活権またはキャリア権）が明確に規定され、人びとが理解しやすいようにする必要があると思われる。なお、キャリア権とその雇用政策法（労働市場法）における意義については、諏訪康雄「労働市場法の理念と体系」日本労働法学会編『労働市場の機構とルール』講座 21 世紀の労働法 2 巻、有斐閣、2000 年、2-22 頁参照。

- 17) 公民館は本館と分館を合わせると全国に 1 万 5000 ほどの拠点があり、社会教育の学級・講座総数（教育委員会による開催数）も年に 14 万 100 ほどあるが、「職業知識・技術の向上」をめぐる学級・講座の数はわずかに 1330（総数の 0.9%）、しかもそのうち夕刻 5 時以降になされるものは 392（同 0.3%）、日曜・土曜に開催されるものは 205（同 0.1%）にしかすぎない（文部科学省「社会教育調査」2007 年）。また、生涯学習の拠点である「生涯学習センター」は全国に 384 か所あり、平成 19 年度にはそのうち 286 センターで合計 1 万 9566 の学級・講

座が開催されているが、趣味・稽古などにかかわるものが 8144（41.6%）もあるのに対して「職業知識・技術の向上」関係は合計してわずか 565（2.9%）にすぎず、しかも夕刻 5 時以降開催が 81（0.4%）、土日開催が 71（0.4%）と、公民館以下の状況である。公民館と生涯学習センターを合計して、通常働いている社会人の多くが参加できそうな土日または夕刻 5 時以降開催の合計数は、全国で年度に 649 学級・講座しかない（同調査）。現状では、とても職業をめぐる生涯学習の拠点にはなっていない。

すわ・やすお 法政大学大学院政策創造研究科教授。最近の論文に、The Concept of the Right to a Career: How to Protect the Career of Workers, *Japan Labor Review*, Vol.8, No.1, 2011. 労働法・雇用政策専攻。